



**University of  
Zurich**<sup>UZH</sup>

**Zurich Open Repository and  
Archive**

University of Zurich  
University Library  
Strickhofstrasse 39  
CH-8057 Zurich  
[www.zora.uzh.ch](http://www.zora.uzh.ch)

---

Year: 2020

---

## **Konsequenzen der Corona-Pandemie für live-in Care-ArbeiterInnen in Privathaushalten älterer Menschen in der Schweiz**

Schwiter, Karin

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-187970>

Published Research Report

Published Version

Originally published at:

Schwiter, Karin (2020). Konsequenzen der Corona-Pandemie für live-in Care-ArbeiterInnen in Privathaushalten älterer Menschen in der Schweiz. Bern: Schweizerische Eidgenossenschaft.



19.05.2020

## **Stimmen zu Corona (1/3)**

## **Réflexions sur le coronavirus (1/3)**

## **Riflessioni sul coronavirus (1/3)**

---

Gabriel Fischer, Travail.Suisse

**Klatschen vom schönen Balkon aus darf nicht reichen: Mehr Anerkennung, höhere Löhne und verbesserte Arbeitsbedingungen für Berufe mit hohen Frauenanteilen**

Karin Schwiter, Universität Zürich

**Konsequenzen der Corona-Pandemie für live-in Care-ArbeiterInnen in Privathaushalten älterer Menschen in der Schweiz**

# **Klatschen vom schönen Balkon aus darf nicht reichen: Mehr Anerkennung, höhere Löhne und verbesserte Arbeitsbedingungen für Berufe mit hohen Frauenanteilen**

**Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik, Travail.Suisse**

Die Coronakrise verändert im Moment das ganze Leben, wobei die Auswirkungen individuell geprägt sind. Je nach Vorerkrankungen oder Zugehörigkeit zu einer Risikokategorie (eigene oder derjenigen der nächsten Angehörigen) fällt die gesundheitliche Betroffenheit unterschiedlich aus. Ein mulmiges Gefühl aufgrund der vielen Unbekannten und die teilweise schockartige Furcht aufgrund der medialen Berichterstattung aus Krisen-Hotspots lassen aber kaum jemanden unberührt.

Auch die berufliche und wirtschaftliche Situation zeigt eine grosse Varianz: Während vom Lockdown direkt oder indirekt betroffene Selbständige oder Arbeitnehmende in Kurzarbeit mit finanziellen Engpässen und Existenzängsten konfrontiert sind, „geniessen“ andere Freiraum und Möglichkeiten des Homeoffice mit schönem Wetter und besonntem Arbeitsort auf Balkonen oder Garten.

Für Familienhaushalte aber war und ist der Aufruf zum Homeoffice in Kombination mit Kinderbetreuung und Homeschooling aufgrund der Schliessung von Schulen und Betreuungsmöglichkeiten und dem zusätzlichen Vermitteln von Bildungsinhalten im homeschooling die Quelle der eigentlichen Überlastung.

## **Droht ein Backlash in der Arbeitswelt?**

Auch in der Arbeitswelt zeigen sich grössere Auswirkungen, die als – gelinde formuliert - wirtschaftliche Turbulenzen noch mindestens für die nächsten Monate nachhallen werden.

Bis zu den ersten vorsichtigen Öffnungsschritten nach dem Lockdown befanden sich rund ein Drittel der Arbeitnehmenden in der Schweiz in Kurzarbeit. Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist es sicherlich begrüssenswert, dass die Instrumente zur Einkommenssicherung in der Coronakrise laufend ausgebaut werden. Dass auch Lernende, Arbeitnehmende auf Abruf oder mit befristeter Anstellung ins System der Kurzarbeit integriert und ein Corona-Erwerbsersatz für Selbständige und für angeordnete Quarantäne bei Arbeitnehmenden geschaffen wurde, schützt die Einkommen von besonders exponierten Gruppen des Arbeitsmarktes. Auch die Bereitstellung von grossen Geldsummen für Bürgschaften zugunsten der Liquidität krisenbetroffener Unternehmen, kann als Massnahme zur Verhinderung von unnötigen Konkursen und damit dem Erhalt und der Sicherung von Beschäftigung akzeptiert werden.

Gleichzeitig gehen trotz dieser Vielzahl von politischen Massnahmen zur Linderung der Krise zwei Bereiche vergessen, aus denen gerade für Frauen kurz- und mittelfristig negative Effekte entstehen: Einerseits werden damit weder Vereinbarkeitsprobleme noch Belastungssituationen von Familien adressiert. Obwohl es beispielsweise ein Leichtes wäre, bei Familienhaushalten den Teil des gemeinsamen Arbeitspensums, der 100 Prozent übersteigt, ebenfalls in das System der Corona-EO zu integrieren,

wird darauf verzichtet. Lieber vertrauen die Verantwortlichen darauf, dass ein Grossteil der zusätzlichen unbezahlten Arbeit selbstverständlich durch die Frauen erledigt wird. Andererseits zeigt die Ignoranz des Bundesrates gegenüber den finanziellen und organisatorischen Problemen der Kindertagesstätten ganz klar, wo die politische Priorität liegt: Sicher nicht bei den so zentralen familienergänzenden Kinderbetreuungsstrukturen und einer gleichberechtigten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Wer die Kinderbetreuung als Aufgabe des Service Public negiert, und damit Vereinbarkeit für Alle verunmöglicht, unterstützt kurz- und mittelfristig den Backlash in der Arbeitswelt, der nicht nur signalhaft, sondern leider viel zu konkret werden kann. So ist es wahrscheinlich, dass die Grosseltern aus medizinischer Sicht noch länger keine Kinderbetreuung leisten sollten und zusätzlich Homeoffice das Gebot der Stunde bleibt. Familien stehen dann vor der Wahl eine massive (Über-)Belastungssituation über längere Zeit zu tragen oder diese mit einem (teilweisen) Rückzug eines Elternteiles – in der Regel wohl der Frauen – zu kompensieren.

## **Mit Applaus allein ist es nicht getan!**

Frauen tragen eine grosse Last bei der Bewältigung der Coronakrise. Es zeigt sich gerade deutlich, wie wichtig die Tätigkeiten in Berufen mit typischerweise hohem Frauenanteil sind. Weder die Pflege und Betreuung in Spitälern und Betagtenheimen noch die Arbeit im Detailhandel sind im Homeoffice zu erbringen. Als Folge haben Frauen bei der Arbeit ein höheres Ansteckungsrisiko als Männer. Dies galt schon vor dem Coronavirus, ist durch diesen aber noch brisanter geworden. Es mag zwar stimmen, dass die Akzeptanz und die Anerkennung der durch Frauen in dieser Krise geleisteten Arbeit steigt - Stichwort Systemrelevanz. Und so ist schweizweiter Applaus zur Mittagszeit zwar eine schöne Geste, dieser bekommt mit Blick auf die nackten Zahlen allerdings einen beinahe zynischen Beigeschmack.

So belegt der Blick in die Lohnstatistiken: Während der Medianlohn 2018 in der Schweiz bei 6538 Franken pro Monat lag, verdienten Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen mit 6190 Franken und erst recht im Detailhandel mit 4687 Franken deutlich unterdurchschnittlich. Kein Wunder also gehören diese beiden Branchen zusammen mit dem Grosshandel und dem Gastgewerbe im «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse zu den vier Branchen mit der grössten Einkommensunzufriedenheit. Eine Mehrheit dieser Arbeitnehmenden hält ihren Lohn mit Blick auf ihre Arbeitsleistung für nicht angemessen.

Es ist aber längst nicht nur der monetäre Bereich, in dem sich eine mangelnde Wertschätzung zeigt. Sie zieht sich quer durch alle im «Barometer Gute Arbeit» untersuchten Bereiche der Arbeitsbedingungen. So sind Arbeitnehmende aus den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen und Detailhandel überdurchschnittlich oft mit körperlichen Belastungen konfrontiert. Auch der Einfluss auf die Arbeitszeiten wird als sehr begrenzt erlebt und die ungeregelten Arbeitszeiten verstärken die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben, Weiterbildung und Milizarbeit.

Der grösste Unterschied zwischen den erwähnten Branchen liegt im Bereich der Motivation und der Sinnhaftigkeit: Während Arbeitnehmenden aus dem Gesundheits- und Sozialwesen ihrer Arbeit eine

Wichtigkeit für die Gesellschaft und folglich eine hohe Sinnhaftigkeit zusprechen, wird von Mitarbeitenden im Detailhandel auch dieser Bereich unterdurchschnittlich beurteilt.

Alles in Allem ist es zwar begrüßenswert, wenn Bundesrätin Simonetta Sommaruga öffentlich den Einsatz dieser Arbeitnehmenden in der Coronakrise lobt und auf bessere Löhne pocht, allerdings sollte dies über reguläre Lohnerhöhungen und nicht über eine Einmalzahlung in Form einer Coronaprämie erfolgen. Denn erstens zeigt die Lohnstrukturhebung, dass jährliche Sonderzahlungen sehr stark nach Anstellungsgrad und Geschlecht variieren: Während an Männer durchschnittlich über 12'000 Franken pro Jahr ausgerichtet werden, fällt die durchschnittliche Sonderzahlung für Frauen mit knapp 6000 Franken nicht einmal halb so hoch aus. Und zweitens sind Einmalzahlungen nicht rentenbildend und korrigieren so die Ungleichheit zum Zeitpunkt der Pensionierung auf keine Art und Weise.

Das Ziel muss folglich zwingend eine konstante Aufwertung dieser Berufszweige sein. Dies beinhaltet Investitionen in die Aus- und Weiterbildung, anständige Arbeitszeitregelungen, faire Arbeitsbedingungen sowie eine gerechte und kontinuierlich ansteigende Entlohnung. Diese soll sich eben nicht auf eine Abgeltung der Leistung während der Coronakrise beschränken.

*Kontakt: Gabriel Fischer, [fischer@travailsuisse.ch](mailto:fischer@travailsuisse.ch), 076 412 30 53*

Travail.Suisse ist der **unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden**, dem zehn Verbände angehören (vgl. Rubrik Mitgliedsverbände). Diese Verbände vertreten knapp 150'000 Mitglieder aus den verschiedensten Branchen und Bereichen der Privatwirtschaft und des Service Public. Zentrale Anliegen sind faire Löhne und Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmenden, die Beseitigung der Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern, verbesserte soziale Absicherung und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben, Weiterbildung und Miliztätigkeit.

# **Konsequenzen der Corona-Pandemie für live-in Care-ArbeiterInnen in Privathaushalten älterer Menschen in der Schweiz**

**Karin Schwiter, Privatdozentin in Wirtschaftsgeografie an der Universität Zürich**

Was bedeuten die Corona-Präventionsmassnahmen für Care-ArbeiterInnen, die live-in Betreuungsdienstleistungen in Privathaushalten erbringen? Welche Konsequenzen hat die Krise für sie? Unsere wirtschaftsgeographische Forschungsgruppe «Arbeit, Migration und Geschlecht» an der Universität Zürich erforscht Ungleichheiten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. In Zusammenarbeit mit der Denknetz Arbeitsgruppe «Prekarität» und dem vpod-Netzwerk «Respekt» haben wir erste Antworten auf diese Fragen erarbeitet.

## **Wie funktioniert Live-in Betreuung?**

Live-in Betreuung bedeutet, dass eine Arbeitskraft für mehrere Wochen am Stück in der Wohnung einer betreuungsbedürftigen, meist älteren Person wohnt. Sie besorgt den Haushalt, hilft beim Ankleiden, bei der Körperhygiene und ähnlichem und steht als GesellschafterIn und BegleiterIn zur Verfügung. Die Arbeitskräfte in diesem Tätigkeitsfeld sind praktisch ausschliesslich Frauen. Sie reisen für ihre jeweils rund 2-3monatigen Einsätze in Schweizer Privathaushalten aus verschiedenen osteuropäischen Ländern an und kehren dazwischen zu ihren Familien im Herkunftsland zurück. Einige der BetreuerInnen sind bei sogenannten Care-Agenturen angestellt und werden an die Haushalte verliehen. In anderen Fällen ist direkt der Privathaushalt ihr Arbeitgeber.

Wie viele Frauen diese Arbeit in der Schweiz verrichten, ist nicht bekannt. In den Statistiken werden sie einfach den vielen anderen (meist weiblichen) Beschäftigten in Privathaushalten zugerechnet. Die bestehende Forschung zeigt jedoch, dass die live-in Betreuung auch vor der Corona-Pandemie ein höchst prekäres Beschäftigungsfeld darstellte. Der Privathaushalt als Arbeitsort ist nach Schweizer Gesetzgebung nicht durch das Arbeitsgesetz geschützt. In vielen Fällen wird von den Arbeitskräften verlangt, dass sie über Tage und Wochen fast rund um die Uhr zur Verfügung stehen. Trotzdem sind ihre Löhne in den allermeisten Fällen nicht existenzsichernd.

## **Welche Folgen hat die Corona-Pandemie für live-in Care-ArbeiterInnen?**

Die Grenzschiessungen zur Pandemieprävention haben die zuvor übliche transnationale Mobilität der BetreuerInnen von einem Tag auf den anderen zum Erliegen gebracht und damit die Fragilität des live-in Betreuungsmodells sichtbar gemacht.

Auf der einen Seite der Grenzen stecken Arbeitskräfte in ihren Herkunftsländern fest, die im März ihre nächsten Einsätze in Schweizer Privathaushalten hätten antreten sollen. Aufgrund der eingestellten Zug-, Bus- und Flugverbindungen und der erschwerten Grenzübertritt können viele von ihnen ihren Arbeitsort nicht mehr erreichen.

Care-Agenturen haben in diesen Fällen die Möglichkeit, für ihre angestellten BetreuerInnen Kurzarbeit zu beantragen. Die vielen BetreuerInnen, die direkt bei Privathaushalten angestellt sind, bleiben davon jedoch ausgeschlossen. Obwohl diese Abgrenzung rechtlich nicht unumstritten ist, hält das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO in ihrer Praxis bisher daran fest, dass nur Betriebe nicht aber Privathaushalte als Arbeitgeber Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigungen geltend machen können.

Hinzu kommt, dass die BetreuerInnen trotz teilweise über Jahre immer wieder geleisteten Arbeitseinsätzen in der Schweiz keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend machen können. Ihnen fehlt der dafür notwendige Wohnsitz in der Schweiz. Viele von ihnen stehen dadurch von einem Tag auf den anderen ohne Einkommen da.

Auf der anderen Seite der Grenzen stehen live-in Care-ArbeiterInnen in Schweizer Haushalten im Einsatz, die vergeblich auf ihre Ablösung warten. In vielen Fällen erklären sie sich dazu bereit, ihre Arbeit weiterzuführen. Abgesehen davon, dass eine Rückkehr ins Herkunftsland aufgrund der Reisebeschränkungen derzeit kaum möglich wäre, fühlen sie sich auch moralisch verpflichtet, ihre betreute Person in der Krise nicht auf sich gestellt zu lassen.

Für viele von ihnen haben sich die prekären Arbeitsbedingungen weiter verschärft. Einige Haushalte haben aus Angst vor Ansteckung die Einsätze von Spitex, Rotem Kreuz oder anderen Besuchsdiensten reduziert. Diese haben üblicherweise tagsüber während den Arbeitspausen der Care-ArbeiterInnen die Betreuung übernommen. Auch Angehörige, die an den freien Tagen der Care-ArbeiterInnen beispielsweise sonntags die Betreuung gewährleistet haben, bleiben den Haushalten teilweise aus denselben Gründen fern.

In einzelnen Fällen verlangen Agenturen oder Haushalte gar von den BetreuerInnen, dass sie auch in ihrer Freizeit in den Haushalten verbleiben, um eine Ansteckung der älteren Person zu verhindern. Da sie auf ihre Arbeit angewiesen sind, haben BetreuerInnen in diesem Fällen oft kaum Möglichkeiten, solche unzulässigen Einschränkungen ihrer Bewegungsfreiheit zurückzuweisen.

In der Konsequenz arbeiten einige Care-ArbeiterInnen bereits seit Wochen ohne Ablösung und ohne Erholungsmöglichkeit. Hinzu kommt die zusätzliche psychische Belastung durch die Trennung von den eigenen Angehörigen in der Krisenzeit und die Unsicherheit, wie lange dieser Zustand andauern wird.

## **Welche Empfehlungen ergeben sich aus der gegenwärtigen Situation der Care-ArbeiterInnen?**

1) Das Beispiel der live-in Care-ArbeiterInnen zeigt erstens, dass die vielen Arbeitnehmenden, die in Privathaushalten beschäftigt sind, bei der Ausgestaltung der Unterstützungsmassnahmen des Bundes nicht mit bedacht wurden. Dies betrifft nicht nur live-in Care-ArbeiterInnen, sondern viele weitere – überwiegend weibliche – Arbeitnehmende, unter anderem Reinigungskräfte und Nannys. Sie fallen derzeit durch alle Maschen der vom Bund geknüpften Rettungsschirme. Es ist damit dringlich, dass auch der Privathaushalt als Arbeitsort vom Bund anerkannt wird und entsprechende Unterstützungsmassnahmen für die darin Beschäftigten gesprochen werden.

2) Unsere Forschung dokumentiert zweitens, dass sich die Arbeitsbedingungen in der Betreuung durch die Pandemie weiter verschärfen. Dies zeigt sich nicht nur bei live-in Care-ArbeiterInnen, sondern auch in anderen Bereichen der Care-Arbeit, unter anderem in Spitälern und Altersheimen. So hat der Bundesrat beispielsweise Bestimmungen zur Höchstarbeitszeit für Pflegepersonal temporär ausser Kraft gesetzt.

Die Schweiz stellt in der Krise damit die Bedürfnisse der betreuungs- und pflegebedürftigen Personen über die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden. Dadurch akzentuieren sich in der Krise Arbeitsbedingungen, die bereits unter normalen Umständen prekär und belastend waren. Es ist deshalb über die Krise hinaus erforderlich, dass Bund und Kantone gesetzgeberisch tätig werden, sodass die bekannte übermässige Arbeitsbelastung in den Care-Berufen reduziert und die bisher unterbezahlte, anspruchsvolle Arbeit, die überwiegend von Frauen geleistet wird, angemessen entlohnt wird.

3) Die Krise führt schliesslich vor Augen, wie fragil ein Altenbetreuungssystem ist, das im Bereich der live-in Betreuung zur Ausnützung der Lohndifferenz ihr Personal praktisch ausschliesslich im Ausland rekrutiert und lediglich temporär in die Schweiz holt. Sie zeigt zudem, wie ethisch problematisch ein System ist, das die Arbeit von migrantischen BetreuerInnen in Anspruch nimmt, einen grossen Teil ihrer sozialen Sicherung bei Arbeitslosigkeit, längerer Krankheit oder in Zeiten der Krise jedoch auf ihre Herkunftsländer abwälzt. Es ist deshalb erforderlich, Altenbetreuung im Privathaushalt so zu regulieren, dass sie ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet und dadurch auch von in der Schweiz wohnhaften Arbeitskräften ausgeführt werden kann. Ein Weg dahin ist die Durchsetzung von Höchst-arbeitszeiten, Ruhezeiten und Gesundheitsschutz durch die bis heute ausstehende Unterstellung des Privathaushalts als Arbeitsort unter den Schutz des Arbeitsgesetzes.

*Kontakt: PD Dr. Karin Schwiter, [karin.schwiter@geo.uzh.ch](mailto:karin.schwiter@geo.uzh.ch), 076 442 32 76*

## **Dank**

Wir bedanken uns bei den BetreuerInnen, den betreuten Personen und ihren Angehörigen, den VertreterInnen von Care-Agenturen, sowie bei weiteren ExpertInnen, die ihre Erfahrungen der letzten beiden Monate mit uns geteilt haben. Unsere Forschung, die diesem Artikel zugrunde liegt, ist Teil des Forschungsprojekts «Decent Care Work? Transnational Home Care Arrangements» – eine Kooperation von Aranka Benazha, Helma Lutz, Iga Obrocka und Ewa Palenga-Möllenberg von der Goethe-Universität Frankfurt am Main/Deutschland, Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger und Veronika Prieler von der Johannes Kepler Universität Linz/Österreich und Karin Schwiter, Jennifer Steiner und Anahi Villalba von der Universität Zürich/Schweiz. Es wird gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) Projektnr. LU 630/14-1, den Austrian Science Fund (FWF) Projektnr. I 3145 G-29 und den Schweizerischen Nationalfonds (SNF) Projektnr. 170353.